

ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI PEKERJA BERPENDIDIKAN RENDAH TERHADAP KEPUASAN BEKERJA DI KLASER UKM SIDOARJO JAWA TIMUR

Moch. Kalam Mollah

Jurusan Pertambangan, Fakultas Mineral dan Kelautan, Institut Teknologi Adhi Tama
Surabaya, Jawa Timur Indonesia

ABSTRACT

-

ABSTRAK

Saat ini UKM manufaktur memiliki perkembangan yang sangat pesat dan persainganpun juga semakin ketat. Faktor penentu dari keunggulan usaha ini adalah sumber daya manusia, sehingga peningkatan kinerja dan motivasi karyawan menjadi program yang sangat penting di UKM. Setiap UKM selalu ingin mencapai tingkat produktivitas tinggi. Salah satu cara untuk mencapai produktivitas adalah dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian karyawan tersebut tidak merasa terbebani dengan tugas yang diembannya dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya sehingga berdampak pada kemauan dan kemampuan untuk bekerja sehingga secara tidak langsung berdampak pada produktivitas karyawan. Dalam peningkatan kualitas manusia dan kualitas kehidupan kerja dimana tercermin pada peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan secara terus-menerus. Keterlibatan dan dedikasi karyawan merupakan hal yang sangat penting peranannya dalam menjaga konsistensi produksi dan kualitas produk. Terciptanya loyalitas karyawan akan menjamin bahwa karyawan tidak keluarnya dari UKM, penurunan produktivitas dan pemogokan kerja. Sidoarjo merupakan kabupaten yang memiliki banyak UKM dengan berbagai jenis usaha antara lain pengolahan kulit untuk sepatu, tas, dompet, jaket dn sebagainya, UKM di bidang kerajinan kayu, mainan, asesoris, dan sebagainya. Dimana UKM ini mampu menyerap tenaga kerja yang mayoritas berpendidikan rendah yaitu tamatan SD atau SMP. Penelitian ini berupaya menggali faktor-faktor yang memotivasi pekerja UKM ini dalam bekerja sehingga dapat diketahui faktor-faktor kepuasan kerja karyawan tersebut, dengan demikian dapat dijadikan sebagai suatu usulan bagi pemilik UKM untuk bisa merumuskan suatu strategi pengelolaan karyawan yang baik guna memperoleh produktivitas kerja yang tinggi. Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, UKM, pendidikan, produktivitas

PENDAHULUAN

Pekerja di UKM Sidoarjo umumnya merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah yaitu SD atau SMP sehingga pemilik UKM menggaji mereka dengan gaji yang relatif rendah (umumnya di jauh di bawah tingkat upah minimum regional yang ditetapkan). Hal ini menyebabkan seringkali terjadinya keluar masuk karyawan yang cukup tinggi di UKM. Karyawan UKM berharap gaji atau upah yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka akan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan sehingga motivasi kerja juga menurun dan umumnya karyawan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih mampu memenuhi harapannya. Setiap UKM selalu ingin mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, cara yang dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Dengan demikian karyawan tersebut akan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diembannya dan menikmati pekerjaannya sehingga secara tidak langsung produktivitas meningkat. Keterlibatan dan dedikasi karyawan merupakan hal penting dalam menjaga konsistensi produksi dan kualitas produk. Terciptanya loyalitas karyawan akan menjamin bahwa UKM dapat berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, serta produktif karena tetap memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Dengan UKM yang tumbuh dan berkembang maka perekonomian di suatu wilayah menjadi semakin kuat karena banyak tenaga kerja terserap dan tingkat konsumsi meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Robbins, 2012). Manajemen harus mampu mendayagunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Herzberg (1981) membagi motivasi menjadi dua bagian yaitu teori motivator dan hygiene. Faktor motivator dapat disebut juga sebagai faktor intrinsik karena faktor-faktor tersebut bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Aspek-aspek pembentuk operasional faktor motivator adalah sebagai berikut : (1) faktor prestasi, (2) pengakuan atas keberhasilan, (3) tanggungjawab, (4) pekerjaan yang menantang, (5) perusahaan berusaha menciptakan suasana agar desain suatu pekerjaan menjadi lebih menarik, variatif serta menantang (6) pengembangan dengan diselenggarakan pelatihan bagi karyawan yang mempunyai keterampilan, kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dan pelatihan sebelum dilaksanakan promosi jabatan.

Sedangkan Aspek-aspek pembentuk operasional faktor *hygiene* adalah sebagai berikut : (1) persatuan dan administrasi, (2) supervisi (pengawasan), (3) kondisi lingkungan kerja, (4) hubungan antar karyawan, (5) upah dan gaji.

Tujuan dari pemberian motivasi kerja kepada karyawan UKM itu sendiri menurut Tambunan (2013) antara lain : (a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (b) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (c) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (d) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (e) menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik; (f) meningkatkan kesejahteraan karyawan; (g) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Ramos (2010) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Seseorang bekerja di suatu organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Menurut Lee dan Shau (2014) kepuasan kerja menunjukkan derajat terpenuhinya harapan karyawan, kesesuaian antara keinginan yang timbul dengan imbalan yang disediakan. Perasaan tentang kepuasan kerja yang rendah dapat muncul sebagai tindakan yang bernilai negatif seperti pemogokan, pelambanan kerja, mangkir, absen dan bahkan dapat menyebabkan terjadinya pergantian karyawan.

Davis, Weisj dan Lotquist (2011) membagi kepuasan kerja dalam dua kelompok yaitu kepuasan kerja internal dan eksternal.

1. Kepuasan kerja internal. Kepuasan kerja yang muncul dari diri seseorang yang melakukan suatu pekerjaan yang meliputi : (a) aktivitas selalu mampu untuk bekerja; (b) pelayanan sosial berupa kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain; (c) tanggungjawab yaitu kebebasan karyawan untuk menggunakan keputusannya sendiri; (d) keamanan yaitu cara pekerjaan dengan menjamin kemantapan jabatan; (e) status sosial yaitu kesempatan menjadi diri sendiri dalam organisasi; (f) variasi yaitu kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu; (g) otoritas yaitu konsep untuk memberitahu orang lain mengenai apa yang harus dilakukan; (h) kemandirian yaitu kesempatan bekerja sendiri dalam pekerjaan; (i) pemanfaatan kemampuan yaitu kesempatan melakukan sesuatu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki; (j) nilai-nilai normal yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan paham yang dianut; (k) kreativitas berupa kesempatan untuk mencoba metode milik sendiri dalam pelaksanaan pekerjaan; (l) prestasi yaitu perasaan karyawan setelah mencapai sesuatu dalam pekerjaannya.
2. Kepuasan kerja eksternal. Kepuasan kerja yang muncul karena digerakkan oleh perusahaan (manajemen) yaitu : (a) imbalan yaitu upah dan jumlah pekerjaan yang dikerjakan; (b) hubungan dengan atasan yaitu cara pimpinan mengatur bawahannya; (c) kemampuan teknis atasan berupa kemampuan supervisor karyawan dalam membuat keputusan; (d) kondisi kerja yaitu berhubungan dengan kondisi tempat kerja; (e) kebijaksanaan perusahaan yaitu cara

kebijaksanaan perusahaan diterapkan dalam pekerjaan; (f) pengakuan yaitu penghargaan yang diterima karyawan karena melakukan pekerjaan dengan baik; (g) rekan kerja yaitu cara karyawan saling berhubungan; (h) kemahiran berupa kesempatan untuk maju dan menjadi mahir dalam pekerjaan.

Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjutak, 2012). Tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditentukan (Ruthorf, 2011).

Menurut Eudes (2014) klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Eudes (2014) mengklasifikasi tenaga kerja berdasarkan :

1. Penduduknya yang meliputi (1) tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja; (2) Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja; (3) Berdasarkan batas kerja penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan; (4) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.
2. Berdasarkan kualitasnya yang meliputi (1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal; (2) Tenaga kerja terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja; (3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

METODE

Pada penelitian ini terdapat beberapa tahapan metodologi yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian. Tempat penelitian dalam penelitian ini di Kluster Industri UKM Sidoarjo Jawa Timur dengan mengambil objek penelitian sebanyak 10 UKM.
2. Peubah yang diukur. Penelitian ini peubah yang diukur adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah variabel motivasi dengan indikator yaitu : (a) upah yang adil dan layak; (b) pengakuan sebagai individu; (c) keamanan bekerja; (d) penerimaan oleh kelompok. Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan (Y) dengan indikator antara lain : (a) kesempatan untuk maju; (2) keamanan kerja; (3) karyawan memperoleh fasilitas yang layak dari perusahaan.
3. Model yang Digunakan. Penelitian ini menggunakan model statistik regresi linear sederhana. Secara umum persamaan regresi ini adalah :

$$Y = a + b. X + e$$

Dimana : Y = variabel tidak bebas; a = konstanta; b = koefisien regresi;
X = variabel bebas; e = error

4. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini terlebih dahulu merumuskan permasalahan terkait motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang dihadapi oleh para pemilik usaha kecil di kluster industri UKM di wilayah Sidoarjo secara bersama-sama, sehingga setelah diperoleh masalah yang dianggap penting maka

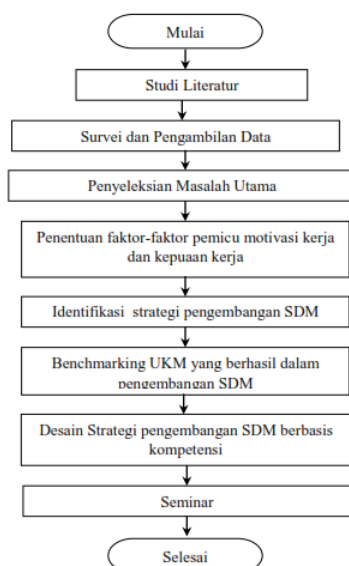
dibuat suatu rancangan sebagai berikut : (a) Melakukan survei ke usaha kecil di kluster industri UKM di wilayah Sidoarjo dan membuat data statistik terkait dengan pertumbuhan dan perkembangan usaha dari para pelaku usaha kecil di kluster industri UKM Sidoarjo; (b) Melakukan identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki oleh para pelaku usaha kecil di kluster industri UKM untuk membuat matriks SWOT terkait dengan sumber daya yang dimiliki; (c) Mendesain suatu model pengembangan sumber daya manusia berbasis motivasi kerja dan kepuasan kerja yang sesuai untuk usaha kecil di kluster industri UKM di wilayah Sidoarjo, sehingga diharapkan dengan adanya strategi pengembangan SDM ini usaha kecil ini dapat lebih berkembang.

5. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan melalui : (a) Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden, yaitu pemilik dan karyawan Usaha Kecil Menengah; (b) Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain. Selain itu buku-buku serta *literature* yang terkait dengan masalah penelitian.

6. Data primer dan data sekunder berisi hasil-hasil yang diperoleh dari analisa data berdasarkan langkah sebelumnya yang kemudian dapat diimplementasikan dengan kondisi riil di lapangan. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di UKM yang diteliti. Analisis data ini didahului dengan adanya uji validitas dan reliabilitas data, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak, uji T untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan menghitung nilai dari koefisien determinasi (R^2) dan koefisien korelasi r untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

7. Kesimpulan dan Saran. Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisa serta saran dalam usulan perbaikan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih produktif, inovatif, kreatif dan berdaya saing tinggi dengan dikaitkan pada faktor motivasi dan kepuasan kerja ke pihak manajemen UKM di Sidoarjo di masa mendatang dan saran bagi penelitian lain lebih lanjut.



Gambar 1. Metodologi Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dengan responden sebanyak 50 orang karyawan UKM kerajinan kulit Tanggulangin maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas terhadap pernyataan yang diajukan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment (N = 50; $\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
X	0,759	0,235	Valid
Y	0,409	0,235	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid. Dimana nilai kritis (r) *Product Moment* dengan derajat kebebasan sebesar 50 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,235.

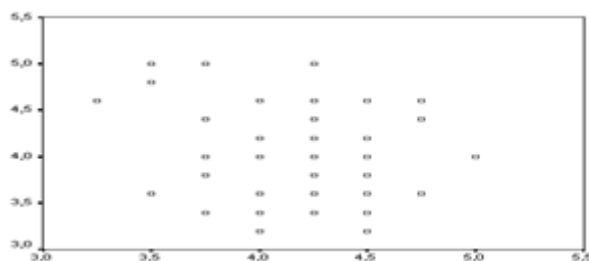
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
X	0,7390	Reliabel
Y	0,7826	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach (α) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diandalkan (*reliabel*) untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi linier yang dihasilkan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Deteksi Gejala Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
----------	-----------	-----

Faktor Motivasi Kerja (X)	0,886	1,128
---------------------------	-------	-------

Tabel 3 menunjukkan bahwa besaran VIF untuk masing-masing variabel bebas terlihat berada di bawah angka 10 atau berkisar antara 1 dan 3, demikian pula nilai *tollerance* di atas 0,5 atau mendekati 1. Sehingga dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terjadi korelasi (tidak terjadi multikolinieritas).

4. Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan, didapatkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,616 (lampiran 8). Nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,616 berada pada kriteria $1,66 \leq D - W \leq 2,34$ berarti model persamaan regresi linier tidak ada autokorelasi. Atau berada pada kriteria antara angka $-2 \leq 1,616 \leq +2$ dimana juga menyimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig	r ²
Faktor Motivasi Kerja (X)	0,317	1,667	0,103	0,061
R	= 0,871	F Change	= 11,281	
R ²	= 0,758	Sig. F	= 0,000	
Constanta	= 8,932	Durbin Watson	= 1,616	
Standard Error	= 0,4892			

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana dari faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UKM kerajinan kulit, sebagai berikut :

$$Y = 8,932 + 0,317 X$$

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Konstan intersep sebesar 8,932 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan rata-rata faktor kepuasan kerja karyawan di UKM Kerajinan Kulit Tanggulangin Sidoarjo pada saat faktor motivasi kerja sama dengan nol.
- Koefisien regresi X sebesar 0,317 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka faktor kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,317.
- Nilai koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi linier sederhana di atas sebesar 0,871 besarnya nilai (R) ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan variabel motivasi kerja karyawan (X) adalah sangat kuat (karena di atas 0,5).
- Nilai Koefisien determinan (R²) dari persamaan regresi linier berganda di atas sebesar $0,758 \approx 0,76$. Hal ini berarti 76% variasi dari variabel motivasi kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya, 26% menunjukkan pengembangan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel lain di luar variabel motivasi kerja.
- Standard Error of The Estimation* (SEE) sebesar 0,489. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel bebasnya.

6. Uji t

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dimana t hitung terletak di atas atau di luar interval t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Kerajinan Kulit Tanggulangin Sidoarjo (menolak H_0 dan menerima H_1), sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Tabel 5 Perbandingan Nilai t hitung Dengan t tabel

Variabel	t tabel	t hitung
Motivasi kerja karyawan (X_1)	1,681	2,467

1. Implikasi Manajerial

Penelitian ini dapat memberikan dampak pada pengambilan keputusan bagi manajerial terkait dengan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan maupun langkah-langkah untuk memberikan kepuasan bekerja bagi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Penilaian motivasi kerja karyawan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di UKM Kerajinan Kulit di Tanggulangin Sidoarjo, dimana dikatakan berpengaruh kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,691 dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai 0,691 berada di antara 0,60 – 0,799 yang artinya berpengaruh kuat.
2. Dari hasil pengujian menggunakan uji t , hasil nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja karyawan sebesar 2,467 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 sehingga ($0,003 < 0,005$), dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Amstrong, Wayne F.. 2014. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Live, Profits*. Third Edition. Singapore : MC Graw – Hill International Edition
- Barkah, Patrick. 2012. *The management of People at Work*. New York. Mac Milian
- Campbell, Michael. 2013. *Human Resource Management*, 4rd Edition. London : Scienetics Economics Association.
- Dajan. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfa Beta
- Dalil, Lumarks. 2012, *Management Similarities and Differences Under Different Cultures*. Rotterdam : Ned. Inst. V. Efficiency University Press.
- Dipboye. 2014. *Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to The Organization*. New Jersey. Human Relations Press
- Djuji. 2006. *Human Relations : A Job Oriented Approach*. Fourth Edition. New Jersey. Prentice Hall, Inc.
- Ford, Nollen. 2014. *Organizational Culture Characteristics*. 4th Edition, New York. Prentice Hall
- Gibson. 2010. *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, Applications*, New Jersey : Prentice Hall, Inc
- Handoko, Hani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Husnan. 2007. *Analisis Statistik Tingkat Lanjut*. Jakarta, Gramedia
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE UGM
- Mondy, Rumaire. 2003. *Building Organizational Commitment with Personality Approach*. First Edition. Wesbster. California

- Narayanan and Nath. 2003. *Corporate and Performance*. New York. : The Free Press
- Sumitro. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Jakarta, Bina Insan Media.
- Suparmoko. 2012. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Triguno, Sugandi. 2014. *Pemberdayaan Sumber Daya*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Wolseley, M. 2001. *The Theory of Social and Economic Organization* (A.N. Henderson and T Parsons, eds.and trans.). The Free Press. Glencoe.